



**CONSIGLIO
DELL'UNIONE EUROPEA**

**Bruxelles, 4 dicembre 2013 (06.12)
(OR. en)**

17075/13

**Fascicolo interistituzionale:
2012/0061 (COD)**

**SOC 1000
MI 1107
COMPET 881
CODEC 2777**

RELAZIONE

della: presidenza

al: CONSIGLIO EPSCO

n. prop. Comm.: 8040/12 SAN 1 - COM(2012) 131 final

Oggetto: Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi
- Orientamento generale

I. INTRODUZIONE

1. Il 21 marzo 2012 la Commissione ha presentato una proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio concernente l'applicazione della direttiva 96/71/CE¹ relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.
2. Tale proposta è stata oggetto di relazioni sullo stato dei lavori presentate al Consiglio EPSCO sotto le presidenze danese (doc. 10571/12), di Cipro (doc. 16540/1/12 REV 1) e irlandese (doc. 10430/13) rispettivamente il 21 giugno, il 6 dicembre 2012 e il 20 giugno 2013.

¹ Direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 1996, relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi (GU L 18 del 21.1.1997, pag. 1).

3. Sotto la presidenza lituana sono stati compiuti buoni progressi sulle questioni in sospeso diverse dagli articoli 9 e 12 (le riserve rimanenti figurano nelle note in calce al doc. 13942/1/13 REV 1).
4. A seguito delle discussioni nell'ambito del Coreper del 18 settembre e 4 ottobre, la presidenza ha presentato al Consiglio EPSCO una proposta di compromesso globale, quale figura nel doc. 14435/13, affinché il Consiglio definisca un orientamento generale nella sua sessione del 15 ottobre.
5. È stata presentata anche una proposta congiunta di un gruppo di delegazioni (doc. 14476/13) che illustra una proposta di compromesso alternativa per l'articolo 9, basata sulla direttiva servizi, ai fini della discussione nel Consiglio EPSCO di ottobre.
6. Nonostante le approfondite discussioni sulla base delle proposte di compromesso della presidenza rivedute presentate durante il Consiglio EPSCO sulla scorta di consultazioni con le delegazioni, e le proposte di compromesso alternative per l'articolo 9 presentate da un gruppo di delegazioni, nonché da alcune altre delegazioni riguardo all'articolo 12, non si sono potute creare le condizioni per consentire al Consiglio di definire un orientamento generale sulla direttiva.

II. STATO DEI LAVORI (a seguito delle discussioni nel Consiglio EPSCO di ottobre)

7. Mentre è stato possibile realizzare progressi tangibili per quanto riguarda la conciliazione delle posizioni sull'articolo 9, non è stato possibile raggiungere un accordo di compromesso globale in quanto una serie di delegazioni era del parere che tali disposizioni avrebbero potuto essere accettabili solo raggiungendo un opportuno equilibrio con l'articolo 12, che avrebbe dovuto essere reso obbligatorio nei settori maggiormente toccati dalle frodi e dagli abusi, mentre nel testo della presidenza esso era opzionale.

8. A seguito delle intense consultazioni svoltesi in seguito fra le delegazioni e tenendo conto della particolare importanza politica della presente direttiva, la presidenza ha presentato una proposta di compromesso globale alla riunione del Comitato dei rappresentanti permanenti del 29 novembre (doc. 16440/13) al fine di individuare una possibile via per consentire al Consiglio (EPSCO) di definire un orientamento generale il 9 dicembre.
9. La proposta di compromesso comprende alcuni elementi presentati al Consiglio EPSCO il 15 ottobre relativi all'articolo 9 e al considerando 25 (in collegamento con l'articolo 12).
10. In vista delle discussioni del Comitato, un gruppo di cinque delegazioni ha presentato una proposta congiunta a sostegno della proposta di compromesso della presidenza sull'articolo 9 (ad eccezione dell'articolo 9, paragrafo 1 bis, per cui hanno presentato un emendamento) e sul considerando 16; un altro gruppo di dieci delegazioni, comprese le cinque di cui sopra, ha presentato una proposta congiunta sull'articolo 12 (doc. 16867/13).
11. La proposta congiunta, mentre riprende il testo della presidenza all'articolo 12, paragrafo 1, relativo all'applicazione su base volontaria di misure sulla responsabilità in caso di subcontratto, all'articolo 12, paragrafo 2, prevede che tali misure si applichino su base obbligatoria nel settore dell'edilizia in due situazioni, per le quali gli importi sono stati rimandati a ulteriori discussioni:
 - quando i servizi forniti superano l'importo di [3000 euro];
 - quando la retribuzione netta arretrata supera un importo massimo di [750 euro].

L'articolo 12, paragrafo 2 bis, della proposta congiunta chiarisce la portata della responsabilità e l'articolo 12, paragrafo 3 quater, prevede la vigilanza e la valutazione di tali disposizioni da parte della Commissione.

III. RISULTATI DEL COREPER (riunione del 29 novembre 2013)

12. In considerazione dei progressi già realizzati nel Consiglio EPSCO di ottobre, tutte le delegazioni hanno sottolineato l'importanza di raggiungere un accordo globale nel Consiglio EPSCO del 9 dicembre, in particolare di includere un pacchetto di compromesso equilibrato sugli articoli 9 e 12. Un largo numero di delegazioni ha ritenuto la proposta di compromesso della presidenza una buona base per le discussioni del Consiglio.
13. Una serie di queste delegazioni ha messo in rilievo che la presente proposta di compromesso dovrebbe essere ulteriormente migliorata reintroducendo alcuni elementi di compromesso già presentati in ottobre, come il principio di non discriminazione all'articolo 9, paragrafo 1, e l'esame ex ante, da parte della Commissione, della compatibilità con il diritto dell'Unione di qualsiasi misura di controllo, nuova e esistente, all'articolo 9, paragrafo 2 bis.

Una di queste delegazioni ha dichiarato che la sua posizione sull'articolo 9 sarebbe stata definita nel contesto di altre disposizioni, in particolare l'articolo 3, paragrafo 2, lettera e), che suscita preoccupazione in quanto potrebbe rendere ancora più difficile la sostituzione di un lavoratore distaccato con un altro lavoratore distaccato.

14. Per quanto riguarda l'articolo 12, questo gruppo di delegazioni ha ribadito la propria posizione secondo cui tali misure dovrebbero essere opzionali. Esse non ritengono accettabile la proposta congiunta sull'articolo 12 (doc. 16867/13, allegato II). Essa condurrebbe a misure restrittive a livello transfrontaliero nonché a discriminazioni fra i prestatori di servizi nazionali ed esterni con un impatto negativo sulla libertà di prestazione di servizi. A loro parere, la questione delle frodi e degli abusi, come le retribuzioni non versate, potrebbe essere affrontata in disposizioni specifiche e non dovrebbe comportare un sistema obbligatorio di responsabilità solidale.
15. Altre due delegazioni potrebbero essere flessibili e accettare la proposta di compromesso della presidenza o la proposta congiunta sugli articoli 9 e 12.

16. Mettendo in rilievo l'importanza di dare priorità alla lotta contro le frodi e gli abusi nell'attuazione della direttiva sul distacco dei lavoratori, numerose altre delegazioni hanno dichiarato che tale risultato non potrebbe essere raggiunto tramite un meccanismo opzionale di responsabilità solidale e hanno fatto riferimento alla proposta congiunta (allegato II al doc. 16867/13). Mentre l'articolo 9 potrebbe essere adeguato per tenere conto dei principi fondamentali, l'articolo 12 dovrebbe fornire mezzi efficaci per combattere le frodi e gli abusi senza limitare la libertà di prestazione di servizi.
17. Comm. ha sottolineato l'importanza politica di raggiungere un accordo di compromesso su questo fascicolo prioritario nel Consiglio EPSCO e di sostenere gli sforzi della presidenza, e ha offerto la propria assistenza a quest'ultima.

IV. ORIENTAMENTO DELLA PRESIDENZA PER LA DISCUSSIONE NEL CONSIGLIO

18. La proposta di compromesso della presidenza sugli articoli 9 e 12 e le proposte congiunte di due gruppi di delegazioni su questi due articoli, quali presentate al Comitato dei rappresentanti permanenti il 29 novembre, si trovano agli allegati I, II e III.
19. Alla luce di quanto discusso, la presidenza ritiene che la sua proposta relativa agli articoli 9 e 12, facente parte del suo testo di compromesso globale (riportato nell'addendum della presente relazione), debba costituire per il Consiglio EPSCO la base appropriata per raggiungere un accordo di compromesso globale sul testo della direttiva nel suo insieme.

PROPOSTA DI COMPROMESSO DELLA PRESIDENZA QUALE PRESENTATA AL
COMITATO DEI RAPPRESENTANTI PERMANENTI IL 29 NOVEMBRE)

(estratto del doc. 16440/13)

- 16) Per garantire la corretta applicazione e controllare il rispetto delle norme sostanziali che disciplinano le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati, gli Stati membri devono imporre solo talune misure di controllo o formalità amministrative alle imprese che distaccano lavoratori per la prestazione di servizi. **In base alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, tali misure e obblighi possono essere giustificati da motivi prevalenti di interesse generale, fra cui rientra l'effettiva protezione dei diritti dei lavoratori, a condizione che siano tali da garantire il raggiungimento dell'obiettivo perseguito e non vadano oltre quanto necessario per raggiungerlo.** Tali misure e tali obblighi **amministrativi** possono essere imposti soltanto se le autorità competenti non sono in grado di svolgere efficacemente il loro compito di vigilanza senza le informazioni necessarie e/o se misure meno restrittive non permetterebbero di raggiungere gli obiettivi delle misure nazionali di controllo ritenuti necessari.
- 24) Il rispetto pratico delle norme applicabili nel settore del distacco e l'effettiva protezione dei diritti dei lavoratori a tale riguardo destano particolare preoccupazione per i subcontratti a catena e dovrebbero essere garantiti tramite misure appropriate in conformità delle leggi e/o delle prassi nazionali e nel rispetto del diritto dell'Unione. Tali misure possono, su base volontaria e previa consultazione delle parti sociali interessate, includere l'introduzione di un meccanismo di responsabilità del subcontraente diretto, in aggiunta o in sostituzione del datore di lavoro, per quanto riguarda eventuali retribuzioni nette arretrate corrispondenti alle tariffe minime salariali e/o contributive dovute a fondi o istituzioni comuni delle parti sociali previsti dalla legge o dai contratti collettivi, nella misura in cui rientrino nell'articolo 3, paragrafo 1 della direttiva 96/71/CE. Gli Stati membri restano tuttavia liberi di prevedere nell'ordinamento nazionale norme più rigorose in materia di responsabilità o andare oltre il diritto nazionale in modo non discriminatorio e proporzionato. [...]

- 25) **Gli Stati membri che hanno introdotto misure per conformarsi alle norme applicabili nei casi di subcontratto a catena dovrebbero avere la possibilità di stabilire che il (sub)contraente non sia responsabile in circostanze specifiche o che la responsabilità possa essere limitata, se ha adottato misure di dovuta diligenza. Tali misure dovrebbero essere definite dal diritto nazionale tenendo conto delle circostanze specifiche dello Stato membro in questione, e possono comprendere, fra l'altro, misure adottate dal contraente in merito al rispetto degli obblighi amministrativi e delle misure di controllo necessari per assicurare l'effettiva vigilanza sul rispetto delle norme applicabili in materia di distacco dei lavoratori.**

Articolo 9

Obblighi amministrativi e misure di controllo

1. Gli Stati membri possono imporre solo obblighi amministrativi e misure di controllo necessari per assicurare l'effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui alla presente direttiva e alla direttiva 96/71/CE **a condizione che essi siano giustificati e proporzionati** in conformità del diritto dell'Unione.

A tal fine, gli Stati membri possono, in particolare, imporre le misure seguenti:

- a) l'obbligo per i prestatori di servizi stabiliti in un altro Stato membro di presentare alle autorità competenti nazionali responsabili, al più tardi all'inizio della prestazione del servizio, una semplice dichiarazione contenente le pertinenti informazioni necessarie atte a consentire controlli fattuali sul luogo di lavoro, tra cui:
- i) l'identità del prestatore di servizi;
 - ii) il numero previsto di lavoratori distaccati chiaramente identificabili;
 - iii) le persone di cui alle lettere c bis) e d);

- iv) la durata, la data di inizio e di fine distacco previste;
 - v) l'indirizzo o gli indirizzi del luogo di lavoro;
 - vi) la specificità dei servizi che giustifica il distacco;
- b) l'obbligo, durante il periodo di distacco, di mettere o mantenere a disposizione e/o di conservare in un luogo accessibile e chiaramente individuato nel suo territorio, come il luogo di lavoro o il cantiere, o, per i lavoratori mobili del settore dei trasporti, la base operativa o il veicolo con il quale il servizio è prestato, copie cartacee o elettroniche del contratto di lavoro (o di un documento equivalente ai sensi della direttiva 91/533/CEE, comprese, se del caso, le informazioni aggiuntive di cui all'articolo 4 di tale direttiva), dei fogli paga, dei cartellini orari indicanti l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, e delle prove del pagamento delle retribuzioni, o di documenti equivalenti;
- b bis) l'obbligo di fornire i documenti di cui alla lettera b), dopo il periodo di distacco, su richiesta delle autorità dello Stato membro ospitante, entro un termine ragionevole;
- c) l'obbligo di fornire una traduzione dei documenti di cui alla lettera b) nella lingua ufficiale o in una delle lingue ufficiali dello Stato membro ospitante o in qualsiasi altra lingua accettata dallo Stato membro;
- c bis) l'obbligo di designare una persona per tenere i contatti con le autorità competenti nello Stato membro ospitante in cui i servizi sono prestati e per inviare e ricevere documenti e/o avvisi, se necessario;

d) l'obbligo di designare una persona di contatto, se necessario, con cui le parti sociali pertinenti possono cercare di portare il prestatore di servizi ad avviare una negoziazione collettiva all'interno dello Stato membro ospitante, secondo la legge e la prassi nazionali, durante il periodo in cui sono prestati i servizi. Questa persona può essere una persona diversa da quella di cui alla lettera c bis) e non deve necessariamente essere presente nello Stato membro ospitante;

1 bis Gli Stati membri possono imporre altri obblighi amministrativi e misure di controllo se si verificano situazioni o nuovi sviluppi **per cui** gli obblighi amministrativi e le misure di controllo esistenti sono insufficienti o inefficienti ai fini dell'effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui alla direttiva 96/71/CE e alla presente direttiva, a condizione che siano giustificati e proporzionati.

1ter Il presente articolo fa salvi gli altri obblighi derivanti dalla legislazione dell'UE e/o dal diritto nazionale sulla protezione dei lavoratori o sulla tutela dell'occupazione a condizione che siano anche applicabili a società stabilite nello Stato membro interessato e che siano giustificati e proporzionati.

2. Gli Stati membri provvedono a che le procedure e le formalità relative al distacco dei lavoratori a norma del presente articolo possano essere espletate facilmente dalle imprese, per quanto possibile a distanza e per via elettronica.

2 bis Gli Stati membri **notificano** alla Commissione e **informano** i prestatori di servizi delle misure di cui ai paragrafi 1 e 1 bis **che applicano o da essi attuate. La Commissione comunica le disposizioni interessate agli altri Stati membri.** Le informazioni destinate ai prestatori di servizi sono rese accessibili su **un sito web nazionale unico** nelle lingue più opportune secondo quanto stabilito dallo Stato membro.

La Commissione **controlla attentamente** l'applicazione delle misure di cui ai paragrafi 1 e 1 bis e ne valuta la conformità con il diritto dell'Unione e, **ove opportuno, adotta le misure necessarie** nell'ambito delle competenze attribuitele dal Trattato.

3. Entro i tre anni seguenti la data di cui all'articolo 20, l'idoneità e l'adeguatezza dell'applicazione di misure nazionali di controllo sono esaminate, **in consultazione con gli Stati membri**, tenendo conto delle esperienze acquisite e dell'efficacia del sistema di cooperazione amministrativa e di scambio di informazioni, dell'elaborazione di documenti più uniformi, standardizzati, della definizione di principi comuni o di standard per le ispezioni nel campo del distacco dei lavoratori nonché dell'evoluzione delle tecnologie, al fine di proporre, se del caso, le necessarie modifiche.

Articolo 12

Responsabilità in caso di subcontratto

1. Gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali pertinenti, secondo la legge e/o la prassi nazionali, adottare misure addizionali in modo non discriminatorio e proporzionato per garantire che nei casi di subcontratto a catena, il contraente di cui il datore di lavoro/prestatore di servizi rientra nell'articolo 1, paragrafo 3 della direttiva 96/71/CE è un subcontraente diretto possa, in aggiunta o in luogo del datore di lavoro, essere tenuto responsabile dal lavoratore distaccato riguardo a eventuali retribuzioni nette arretrate corrispondenti alle tariffe minime salariali e/o contributive dovute a fondi o istituzioni comuni delle parti sociali previsti dalla legge o dai contratti collettivi, nella misura in cui rientrino nell'articolo 3, paragrafo 1 della direttiva 96/71/CE.

La responsabilità di cui al presente paragrafo è limitata ai diritti dei lavoratori acquisiti nell'ambito del rapporto contrattuale tra il contraente e il suo subcontraente.

2. (soppresso)
3. Gli Stati membri possono, nel rispetto del diritto dell'Unione, anche prevedere nell'ordinamento nazionale norme più rigorose in materia di responsabilità, in modo non discriminatorio e proporzionato, per quanto riguarda la portata della responsabilità del subcontraente. Gli Stati membri possono altresì, nel rispetto del diritto dell'Unione, prevedere tale responsabilità in settori diversi da quelli indicati nell'allegato della direttiva 96/71/CE.

Gli Stati membri possono, nei casi di cui ai paragrafi 1 e 3, prevedere che il contraente che abbia assunto gli obblighi di diligenza definiti dalla legislazione nazionale non sia responsabile.

3 bis [...]

3 ter Gli Stati membri informano la Commissione delle misure adottate ai sensi del presente articolo e rendono le informazioni accessibili nelle lingue più opportune, lasciandone la scelta allo Stato membro.

4. Entro i tre anni seguenti la data di cui all'articolo 20, la Commissione, in consultazione con gli Stati membri e con le parti sociali a livello di Unione europea, esamina l'applicazione del presente articolo al fine di proporre, se del caso, le necessarie modifiche.

PROPOSTA CONGIUNTA DI UN GRUPPO DI DELEGAZIONI SULL'ARTICOLO 9 E IL
CONSIDERANDO 16

(quale presentata al Comitato dei rappresentanti permanenti il 29 novembre)²

(Estratto dal doc. 16867/13)

L'articolo 9 e il considerando 16 vanno letti come segue

- 16) Per garantire la corretta applicazione e controllare il rispetto delle norme sostanziali che disciplinano le condizioni di lavoro dei lavoratori distaccati, gli Stati membri devono imporre solo talune misure di controllo o formalità amministrative alle imprese che distaccano lavoratori per la prestazione di servizi. **In base alla giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, tali misure e obblighi possono essere giustificati da motivi prevalenti di interesse generale, fra cui rientra l'effettiva protezione dei diritti dei lavoratori, a condizione che siano tali da garantire il raggiungimento dell'obiettivo perseguito e non vadano oltre quanto necessario per raggiungerlo.** Tali misure e tali obblighi **amministrativi** possono essere imposti soltanto se le autorità competenti non sono in grado di svolgere efficacemente il loro compito di vigilanza senza le informazioni necessarie e/o se misure meno restrittive non permetterebbero di raggiungere gli obiettivi delle misure nazionali di controllo ritenuti necessari.

Articolo 9

Obblighi amministrativi e misure di controllo

2. Gli Stati membri possono imporre solo obblighi amministrativi e misure di controllo necessari per assicurare l'effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui alla presente direttiva e alla direttiva 96/71/CE **a condizione che essi siano giustificati e proporzionati** in conformità del diritto dell'Unione.

² Queste delegazioni sostengono l'ultimo testo di compromesso della presidenza sull'articolo 9.

A tal fine, gli Stati membri possono, in particolare, imporre le misure seguenti:

- a) l'obbligo per i prestatori di servizi stabiliti in un altro Stato membro di presentare alle autorità competenti nazionali responsabili, al più tardi all'inizio della prestazione del servizio, una semplice dichiarazione contenente le pertinenti informazioni necessarie atte a consentire controlli fattuali sul luogo di lavoro, tra cui:
 - i) l'identità del prestatore di servizi;
 - ii) il numero previsto di lavoratori distaccati chiaramente identificabili;
 - iii) le persone di cui alle lettere c bis) e d);
 - iv) la durata, la data di inizio e di fine distacco previste;
 - v) l'indirizzo o gli indirizzi del luogo di lavoro;
 - vi) la specificità dei servizi che giustifica il distacco;
- b) l'obbligo, durante il periodo di distacco, di mettere o mantenere a disposizione e/o di conservare in un luogo accessibile e chiaramente individuato nel suo territorio, come il luogo di lavoro o il cantiere, o, per i lavoratori mobili del settore dei trasporti, la base operativa o il veicolo con il quale il servizio è prestato, copie cartacee o elettroniche del contratto di lavoro (o di un documento equivalente ai sensi della direttiva 91/533/CEE, comprese, se del caso, le informazioni aggiuntive di cui all'articolo 4 di tale direttiva), dei fogli paga, dei cartellini orari indicanti l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero, e delle prove del pagamento delle retribuzioni, o di documenti equivalenti;

- b bis) l'obbligo di fornire i documenti di cui alla lettera b), dopo il periodo di distacco, su richiesta delle autorità dello Stato membro ospitante, entro un termine ragionevole;
- c) l'obbligo di fornire una traduzione dei documenti di cui alla lettera b) nella lingua ufficiale o in una delle lingue ufficiali dello Stato membro ospitante o in qualsiasi altra lingua accettata dallo Stato membro;
- c bis) l'obbligo di designare una persona per tenere i contatti con le autorità competenti nello Stato membro ospitante in cui i servizi sono prestati e per inviare e ricevere documenti e/o avvisi, se necessario;
- d) l'obbligo di designare una persona di contatto, se necessario, con cui le parti sociali pertinenti possono cercare di portare il prestatore di servizi ad avviare una negoziazione collettiva all'interno dello Stato membro ospitante, secondo la legge e la prassi nazionali, durante il periodo in cui sono prestati i servizi. Questa persona può essere una persona diversa da quella di cui alla lettera c bis) e non deve necessariamente essere presente nello Stato membro ospitante;

1 bis Gli Stati membri possono imporre altri obblighi amministrativi e misure di controllo se si verificano situazioni o nuovi sviluppi **che giustifichino l'ipotesi che** gli obblighi amministrativi e le misure di controllo esistenti sono insufficienti o inefficienti ai fini dell'effettiva vigilanza sul rispetto degli obblighi di cui alla direttiva 96/71/CE e alla presente direttiva, a condizione che siano giustificati e proporzionati.

1 ter Il presente articolo fa salvi gli altri obblighi derivanti dalla legislazione dell'UE e/o dal diritto nazionale sulla protezione dei lavoratori o sulla tutela dell'occupazione a condizione che siano anche applicabili a società stabilite nello Stato membro interessato e che siano giustificati e proporzionati.

2. Gli Stati membri provvedono a che le procedure e le formalità relative al distacco dei lavoratori a norma del presente articolo possano essere espletate facilmente dalle imprese, per quanto possibile a distanza e per via elettronica.

2 bis Gli Stati membri **notificano** alla Commissione e **informano** i prestatori di servizi delle misure di cui ai paragrafi 1 e 1 bis **che applicano o da essi attuate. La Commissione comunica le disposizioni interessate agli altri Stati membri.** Le informazioni destinate ai prestatori di servizi sono rese accessibili su **un sito web nazionale unico** nelle lingue più opportune secondo quanto stabilito dallo Stato membro.

La Commissione **controlla attentamente** l'applicazione delle misure di cui ai paragrafi 1 e 1 bis e ne valuta la conformità con il diritto dell'Unione e, **ove opportuno, adotta le misure necessarie** nell'ambito delle competenze attribuitele dal Trattato.

3. Entro i tre anni seguenti la data di cui all'articolo 20, l'idoneità e l'adeguatezza dell'applicazione di misure nazionali di controllo sono esaminate, **in consultazione con gli Stati membri**, tenendo conto delle esperienze acquisite e dell'efficacia del sistema di cooperazione amministrativa e di scambio di informazioni, dell'elaborazione di documenti più uniformi, standardizzati, della definizione di principi comuni o di standard per le ispezioni nel campo del distacco dei lavoratori nonché dell'evoluzione delle tecnologie, al fine di proporre, se del caso, le necessarie modifiche.

PROPOSTA CONGIUNTA DI UN GRUPPO DI DELEGAZIONI

SULL'ARTICOLO 12 E I CONSIDERANDO 24 E 25

(quale presentata al Comitato dei Rappresentanti permanenti il 29 novembre)

(Estratto dal doc. 16867/13)

- 24) Il rispetto pratico delle norme applicabili nel settore del distacco e l'effettiva protezione dei diritti dei lavoratori a tale riguardo destano particolare preoccupazione per i subcontratti a catena e dovrebbero essere garantiti tramite misure appropriate in conformità delle leggi e/o delle prassi nazionali e nel rispetto del diritto dell'Unione. Tali misure possono, su base volontaria e previa consultazione delle parti sociali interessate, includere l'introduzione di un meccanismo di responsabilità del subcontraente diretto, in aggiunta o in sostituzione del datore di lavoro, per quanto riguarda eventuali retribuzioni nette arretrate corrispondenti alle tariffe minime salariali e/o contributive dovute a fondi o istituzioni comuni delle parti sociali previsti dalla legge o dai contratti collettivi, nella misura in cui rientrano nell'articolo 3, paragrafo 1 della direttiva 96/71/CE. Gli Stati membri restano tuttavia liberi di prevedere nell'ordinamento nazionale norme più rigorose in materia di responsabilità o andare oltre il diritto nazionale in modo non discriminatorio e proporzionato. [...]
- 25) **Gli Stati membri che hanno introdotto misure per conformarsi alle norme applicabili nei casi di subcontratto a catena dovrebbero avere la possibilità di stabilire che il (sub)contraente non sia responsabile in circostanze specifiche o che la responsabilità possa essere limitata, se ha adottato misure di dovuta diligenza. Tali misure dovrebbero essere definite dal diritto nazionale tenendo conto delle circostanze specifiche dello Stato membro in questione, e possono comprendere, fra l'altro, misure adottate dal contraente in merito al rispetto degli obblighi amministrativi e delle misure di controllo necessari per assicurare l'effettiva vigilanza sul rispetto delle norme applicabili in materia di distacco dei lavoratori.**

Articolo 12

Responsabilità in caso di subcontratto

1. Gli Stati membri possono, previa consultazione delle parti sociali pertinenti, secondo la legge e/o la prassi nazionali, adottare misure addizionali in modo non discriminatorio e proporzionato per garantire che nei casi di subcontratto a catena, il contraente di cui il datore di lavoro/prestatore di servizi rientra nell'articolo 1, paragrafo 3 della direttiva 96/71/CE è un subcontraente diretto possa, in aggiunta o in luogo del datore di lavoro, essere tenuto responsabile dal lavoratore distaccato riguardo a eventuali retribuzioni nette arretrate corrispondenti alle tariffe minime salariali e/o contributive dovute a fondi o istituzioni comuni delle parti sociali previsti dalla legge o dai contratti collettivi, nella misura in cui rientrano nell'articolo 3, paragrafo 1 della direttiva 96/71/CE.

2. **Al fine di far fronte a frodi e abusi e di proteggere i diritti dei lavoratori nelle attività del settore edilizio di cui all'allegato della direttiva 96/71/CE, gli Stati membri prevedono in questo settore misure appropriate per garantire che i lavoratori distaccati possano far rispettare i loro legittimi diritti in conformità dell'articolo 3 della direttiva 96/71/CE, in aggiunta o in luogo del datore di lavoro, nei confronti del contraente di cui il datore di lavoro è un subcontraente, almeno in due casi:**
 - a) **quando i servizi forniti superano l'importo di [3 000 euro];**

 - b) **quando la retribuzione netta arretrata quale definita al paragrafo 1 supera un importo massimo di [750 euro].**

- 2 bis **La responsabilità di cui ai paragrafi 1 e 2 è limitata ai diritti dei lavoratori acquisiti nell'ambito del rapporto contrattuale tra il contraente e il suo subcontraente.**

3. Gli Stati membri possono, nel rispetto del diritto dell'Unione, anche prevedere nell'ordinamento nazionale norme più rigorose in materia di responsabilità, in modo non discriminatorio e proporzionato, per quanto riguarda la portata della responsabilità in caso di subcontratto. Gli Stati membri possono altresì, nel rispetto del diritto dell'Unione, prevedere tale responsabilità in settori diversi da quelli indicati nell'allegato della direttiva 96/71/CE.

Gli Stati membri possono, nei casi di cui ai paragrafi 1, 2 e 3, prevedere che il contraente che abbia assunto gli obblighi di diligenza definiti dalla legislazione nazionale non sia responsabile.

3 bis [...]

- 3 ter Gli Stati membri informano la Commissione delle misure adottate ai sensi del presente articolo e rendono le informazioni accessibili nelle lingue più opportune, lasciandone la scelta allo Stato membro.

3 quater La Commissione monitora attentamente l'applicazione del presente articolo.

Ove opportuno, gli Stati membri comunicano qualsiasi difficoltà che si presenti nell'attuazione del paragrafo 2.

4. Entro i tre anni seguenti la data di cui all'articolo 20, la Commissione, in consultazione con gli Stati membri e con le parti sociali a livello di Unione europea, esamina l'applicazione del presente articolo al fine di proporre, se del caso, le necessarie modifiche.
